Le persone che fanno parte dell'azienda ne costituiscono il vero vantaggio competitivo. I principi di inclusione e non discriminazione rappresentano, per TECNO S.p.A. SB, TECNO DGT S.r.l., TECNO TA S.r.l, Tecno ESG S.r.l. SB, ERGO S.r.l., ENERGIKA S.r.l. e AERE S.r.l., valore imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per lo sviluppo dell'azienda. Infatti, rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità è una responsabilità etica ma anche un fattore di successo, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i per i nostri clienti. Perciò il Gruppo incoraggia le buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi aziendali la tutela della diversità e dell'inclusione, incoraggino l'empowerment femminile e assicurino uguali opportunità e trattamento.

Coerentemente a questi principi e nel solco tracciato dal documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere" emanato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal "Gender Equality Strategy 2020-2025" della Commissione Europea, il Gruppo ha impostato un modello gestionale e un relativo **Piano Strategico** in conformità con i requisiti della **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** volto al raggiungimento di obiettivi che coprono, ma non si limitano al, tema della parità di genere e ha creato un Comitato Guida che supervisiona sulla sua corretta attuazione.

All'interno di tale modello gestionale, la presente **Politica** vuole formalizzare e comunicare ai propri stakeholder l'impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, che valorizzi le diversità e ripudi qualsiasi forma di discriminazione. Tale impegno è declinato nei seguenti ambiti:

FORMAZIONE

L'azienda riconosce il valore della formazione e ne promuove l'accesso e la diffusione, sensibilizzando inoltre le proprie persone alla conoscenza e al rispetto dei principi di diversità ed inclusione attraverso specifica **formazione** su principi etici e *best practice* relativi ai temi dell'inclusività, accessibilità, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'azienda mette in atto un approccio di tolleranza zero contro ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale, digitale o qualsiasi altro comportamento offensivo e discriminatorio e incoraggia chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di trattamento e/o di aver assistito/essere vittima di episodi di discriminazione a segnalarlo attraverso l'apposito canale, che garantisce l'assenza di ritorsioni nei confronti della persona segnalante. Il Gruppo si impegna ad attuare concrete misure di contrasto, che siano adeguate e proporzionate al comportamento perpetrato.

ACCESSO AL LAVORO

L'azienda si impegna a creare e implementare procedure atte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e a garantire l'equità, valorizzando le diversità, fin dalle fasi di recruitment e selezione. Per garantire che la scelta della candidatura più idonea sia basata esclusivamente su capacità e competenze, Il Gruppo si impegna a formare il personale incaricato delle delicate fasi di recruitment e selezione a riconoscere, quindi gestire, eventuali *unconscious bias* che potrebbero influenzarne il decorso.

SVILUPPO DI CARRIERA

Il Gruppo sostiene un **accesso inclusivo,** nei confronti di tutte le dimensioni della diversità, ai percorsi di crescita interni e di **sviluppo della carriera**. A tal fine, l'azienda ha sviluppato il proprio processo di valutazione delle performance su criteri oggettivi e, per incoraggiare una linea di

condotta rispettosa e tutelante nei confronti delle varie dimensioni della diversità, ha inserito tra i KPI anche la propensione della persona valutata ad avere comportamenti in linea con i principi Diversity&Inclusion (D&I).

EQUITÀ SALARIALE
L'azienda si impegna ad analizzare la situazione retributiva sulla base di indicatori di diversità e ridurre, fino ad eliminare, eventuali disparità salariali non giustificabili sulla base di criteri oggettivi e neutri, in modo da assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello.

EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORATIVA
Nella volontà di sostenere il benessere delle sue persone, l'azienda adotta politiche, procedure e soluzioni a promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e, nello specifico, a sostegno dei/delle dipendenti che espletano attività di *caregiving* e a supporto della genitorialità nelle sue diverse forme.

COMUNICAZIONE E LINGUAGGIO
L'azienda si impegna ad utilizzare e promuovere, nella propria comunicazione interna ed esterna, un linguaggio non discriminatorio e non categorizzato in base al genere e a **comunicare in modo trasparente**, sia internamente che esternamente, la propria volontà di promuovere e tutelare le pari opportunità.

RISORSE
L'azienda si impegna ad allocare **risorse adeguate**, sia in termini di budget che di personale, al raggiungimento e al mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**.

Inoltre, per misurare e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi all'interno del Piano Strategico, il Gruppo ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, suddivisi in base alle sei aree tematiche della prassi:

1. **Cultura e Strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

La Politica della Parità di Genere affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali**.

La presente politica di parità di genere aziendale è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida; la politica è e sarà oggetto di miglioramento continuo. La politica è comunicata a tutto il personale (attraverso gli strumenti di comunicazione abitualmente utilizzati) e a tutti gli stakeholder esterni tramite pubblicazione sul sito web della società.

Rev.	Data	Redazione	Data	Approvazione
00	28/08/2023	Comitato Guida	31/10/2023	Direzione
01	23/02/2024	Comitato Guida	15/07/2024	Direzione
02	08/09/2026	Comitato Guida	08/09/2026	Direzione 